

Motivasi Kerja Karyawan PT Prima Sahabat Maju Bersama Cabang MMTC Medan

Teddy Christian¹, Tasik Utama¹, Weny¹, Wili Chandra¹, Williny²

¹ Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ²*cendanautama@yahoo.com

Abstrak

Yang melatar belakangi penelitian ini adalah ditemukan masih ada beberapa pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja; dan masih ada karyawan atau pegawai yang selalu mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan toko dalam melaksanakan tugasnya; dan juga jika terjadi masalah atau kesalahan dalam melakukan pekerjaan mereka, mereka kurang berinisiatif untuk memperbaikinya. Teori yang digunakan dalam penelitian adalah dimana motivasi adalah aktivitas manajemen untuk memengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu untuk menghasilkan hasil-hasil yang efektif. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan teknik wawancara terstruktur dan uji kredibilitas data menggunakan kredibilitas sumber, dimana pengujian data dilakukan dengan pengecekan data dari beberapa sumber dengan beberapa pertanyaan yang sama. Data analisis yang digunakan menggunakan data analisis model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, data display, dan penarikan kesimpulan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Peranan sumber daya manusia tambahan sangat penting dibutuhkan untuk mendukung motivasi kerja para karyawan; Penghargaan untuk para karyawan juga sangat dibatasi hanya untuk kalangan pekerjaan *indoor* (di dalam toko) saja, jika tidak diberikan secara keseluruhan kepada karyawan yang bekerja maka ini akan dinilai tidak adil; Turunnya motivasi kerja para karyawan juga bisa diakibatkan karena mereka tidak mengalami perkembangan pada kemampuan diri mereka sendiri dan ketika karyawan melakukan kesalahan yang tidak disengajai maupun sengaja maka karyawan sendiri yang harus menanggungnya; Cuti bulanan maupun tahunan juga memiliki peranan yang penting untuk membantu para pekerja (karyawan) mendapatkan motivasi kerja yang stabil agar para karyawan bisa beristirahat dan pada keesokan harinya mereka bekerja akan lebih maksimal.

Kata Kunci: Motivasi, Kerja, Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam pencapaian tingginya produktivitas kerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain, adalah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, bahkan yang berbanding terbalik seperti Stress Kerja Karyawan [1] Pemberian motivasi umumnya berbanding lurus dengan kinerja setiap karyawan. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan sangat bergantung dari sumber daya manusia yang memiliki dedikasi penuh terhadap perusahaan. Banyaknya industri yang berkembang di Indonesia saat ini harus didukung oleh manajemen yang baik dan disiplin, agar mampu bertahan dalam persaingan dunia industri. [2] Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dimiliki. Kemajuan akan cepat dicapai apabila sumber daya alam yang mencukupi serta terdapat sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, kemajuan akan terhambat jika faktor sumber daya alam dan sumber daya manusia yang terbatas. Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya memiliki kinerja yang baik. Namun untuk menciptakan dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia tersebut dibutuhkan suatu dorongan yang berkelanjutan sehingga kinerja karyawan dapat terus menerus terjaga. Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting dalam suatu kegiatan organisasi atau perusahaan. Alasan yang fundamental dikatakan demikian adalah baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan di masa depan [3] Ketidakmaksimalan kinerja karyawan mungkin saja dapat terjadi dikarenakan tidak jelasnya konsep dan peraturan-peraturannya. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah[4]Kinerja sumber daya manusia yang baik tentunya harus dilandasi oleh pemahaman akan konsep yang baik juga. Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar [5]Guna mendapatkan kinerja yang optimal dibutuhkan dukungan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi baik termasuk dukungan lingkungan kerja. Kinerja sumber daya manusia yang produktif mampu mempermudah pencapaian dan penilaian organisasi untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Sedangkan kinerja sumber daya manusia yang kurang berpengaruh pada merosotnya prestasi yang dicapai sebelumnya. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan pengamatan awal penulis di PT. Prima Sahabat Maju Bersama Cabang MMTC Medan adalah tidak dilakukan sesi motivasi diawal pagi mulai kerja (morning briefing) secara rutin, sesuai dengan ketentuan dari perusahaan sesi morning briefing wajib dilakukan setiap hari sedangkan di kantor cabang yang penulis amati hanya diadakan 4 (empat) kali dalam sebulan. Pimpinan dianggap kurang dapat memberi motivasi dengan tidak peduli terhadap bawahan sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Ketidakpedulian pimpinan yang dimaksud adalah apabila bawahan mendapat masalah yang rumit untuk diatasi, namun karyawan merasakan tidak adanya bantuan atau dukungan dari pimpinan untuk menyelesaikan masalah yang ada sehingga bawahan merasa bekerja individual. Pimpinan juga dianggap kurang mendengarkan keluhan-keluhan yang ada, sehingga bawahan merasa kurang mendapatkan perhatian dan motivasi.

Melihat kondisi dan fenomena tersebut maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Prima Sahabat Maju Bersama Cabang MMTC Medan

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang harus diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia., sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis berarti proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. [6] Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

2.1 Sumber Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data [6]. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penulis tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.[6]

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengumpulkan informasi dan data sebagaimana mestinya diperlukan sebagai bahan untuk analisa dan evaluasi penelitian, penulis melakukan pengumpulan data yang absah, dan objektif yang bersumber dari:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan atau pegawai di PT. Prima Sahabat Maju Bersama Cabang MMTC Medan sebagai sumber data.
- b. Data sekunder dalam penelitian ini adalah sejumlah buku-buku teoritis yang penulis gunakan sebagai referensi atau daftar pustaka dalam penelitian ini.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data ini penulis akan melakukan wawancara kepada masing-masing individu yang bekerja pada status kerja mereka masing-masing di PT. Prima Sahabat Maju Bersama Cabang MMTC Medan agar memudahkan penulis untuk mengetahui faktor motivasi apa saja yang mempengaruhi mereka dalam melaksanakan dan melakukan tugas ataupun pekerjaan mereka selama bekerja.

Mengatakan bahwa dua jenis wawancara yang dapat dilakukan oleh seorang penulis dalam melakukan penelitiannya[7], yaitu sebagai berikut:

a. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila penulis atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data dapat menggunakan beberapa pewawancara sebagai pengumpul data. Supaya setiap pewawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan *training* kepada calon pewawancara. Dalam melakukan wawancara, selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti tape recorder, gambar, brosur dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar.

b. Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana penulis tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *purposive sampling* dengan menentukan sampel sumber data dimana sumber data yang digunakan adalah 5 orang yang sudah bekerja selama 5 tahun di toko ini dan yang berada di status atau bidang pekerjaan mereka masing-masing di PT. Prima Sahabat Maju Bersama Cabang MMTC Medan diantaranya adalah kasir, pramuniaga, staff gudang, penjaga parkir dan satpam. Dan para informan bersedia untuk diwawancarai oleh penulis.

2.3 Teknik Analisis

Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian”. Dengan demikian teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Pengamatan yang terus menerus mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Data diperoleh umumnya adalah data kualitatif, sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada polanya yang jelas. *“The most serious and central difficulty in the use of qualitative data is that methods of analysis are not well formulate”*. Yang paling serius dan sulit dalam analisis data kualitatif adalah karena, metode analisis belum dirumuskan dengan baik.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode waktu tertentu. Pada saat wawancara, penulis sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang akan di wawancarai. Bila jawaban yang di wawancarai setelah di analisis terasa belum memuaskan, maka penulis akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. ”Miles dan Huberman[7], mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh”. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification*.

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi penulis yang masih baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi itu, maka wawasan penulis akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman [7] menyatakan *“the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text”*. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah bagan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut. *“looking at display help us to understand what is happening and to do some thing-further analysis or caution on that understanding”*

c. *Conclusion Drawing / Verification* (Penarikan Kesimpulan / Verifikasi)

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang *valid* dan konsisten saat penulis kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memperoleh data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang diterapkan oleh perusahaan PT. Prima Sahabat Maju Bersama cabang MMTC Medan, penulis melakukan wawancara dengan sejumlah informan pada tanggal 05 Mei 2021. Data yang telah diperoleh dan terkumpul ini selanjutnya akan di analisa lebih lanjut oleh penulis. Analisa data dilakukan melalui 3 tahap, yaitu:

a. Reduksi Data

Tahap pertama adalah tahap reduksi data dimana penulis akan merangkum dan mendalami hal-hal pokok yang merupakan inti dari proses wawancara yang telah dilakukan oleh penulis selama berada di perusahaan PT. Prima Sahabat Maju Bersama cabang MMTC Medan.

b. Penyajian Data

Data-data yang telah di reduksi tersebut kemudian akan ditampilkan ke dalam bentuk tabel untuk mempermudah penulis membaca dan memahami serta memperjelas data yang telah dikumpulkan melalui proses wawancara yang sudah dilakukan oleh penulis.

c. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan hasil wawancara ini akan ditarik setelah penulis mengecek kredibilitas data dengan menggunakan triangulasi waktu.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan maka penulis menyebutkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan agar tercapainya hasil kerja yang maksimal. Maka dari itu penulis menyimpulkan bahwa Peranan sumber daya manusia tambahan sangat penting dibutuhkan untuk mendukung motivasi kerja para karyawan oleh pada perusahaan PT. Prima Sahabat Maju Bersama Cabang MMTC Medan ini agar semua proses operasional toko dapat berjalan lancar dan stabil. Penghargaan untuk para karyawan juga sangat dibatasi hanya untuk kalangan pekerjaan *indoor* (di dalam perusahaan) saja, jika tidak diberikan secara keseluruhan kepada karyawan yang bekerja maka ini akan dinilai tidak adil dan mengingat beban kerja karyawan yang tidak mendapatkan penghargaan juga sulit. Turunnya motivasi kerja para karyawan juga bisa diakibatkan karena mereka tidak mengalami perkembangan pada kemampuan diri mereka sendiri dan ketika karyawan melakukan kesalahan yang tidak disengajai maupun sengaja maka karyawan sendiri yang harus menanggungnya. Cuti bulanan maupun tahunan juga memiliki peranan yang penting untuk membantu para pekerja (karyawan) mendapatkan motivasi kerja yang stabil agar para karyawan bisa beristirahat dan pada keesokan harinya mereka bekerja akan lebih maksimal.

REFERENCES

- [1] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 20th ed. Bandung: Alfabeta, cv, 2018.
- [2] W. Chandra, H. Suhenny, D. Kusnady, T. Utama, and W. P. Han, “Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International,” *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, pp. 124–128, 2019.
- [3] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, “Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan,” *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [4] T. Utama, I. Ivone, W. P. Han, B. Berluidaham, and M. Megawati, “Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan,” *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 96–98, 2019.
- [5] Weny, N. Nugroho, D. Anggraini, Sofian, and Erwin, “Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan,” *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 87–91, 2019.
- [6] Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2019.